

〈研究論文〉

介護職員の就労継続に関する報告

— A 施設の取り組みと課題 —

村 上 逸 人

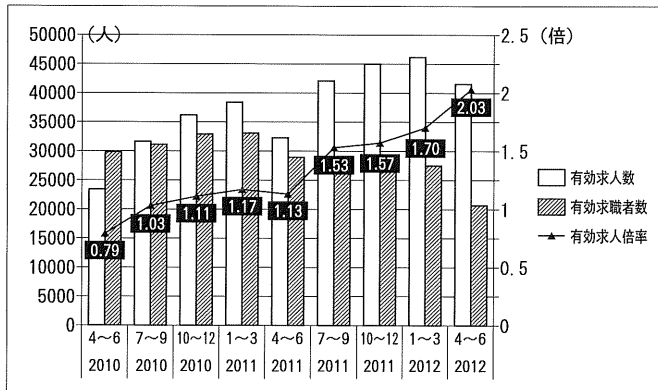
1. はじめに

急速な高齢化の進展に伴い、我が国の高齢化率は23%を超え、要介護高齢者や、医療ニーズの高い高齢者、単身や高齢者世帯の増加など、介護ニーズの増大が見込まれ、介護人材の確保が課題となっている。政府は介護を成長分野のひとつとし、雇用の受け皿としているが、人材不足は深刻化している。平成24年4月～6月の全国社会福祉協議会・中央福祉人材センターの福祉人材の求人求職動向によれば、2012年度第I四半期の有効求人倍率は2.03倍となっている。2010年第Ⅲ四半期から8期連続で求人数が求職者数を上回っている。また平成23年度介護労働安定センターの発表した介護労働実態調査¹⁾によると、介護職の離職率は全体で16.1%（前年度17.8%）と前年より減少しているものの、介護人材の不足感が解消されたとは言い難い状況が続いている。

そうした中で、介護福祉分野で働く介護職員の不足が深刻な問題のひとつであることは、これまでに多く語られてきているところである。介護の担い手不足が懸念されるなか、低い定着率と高い離職率の状況を脱却するためには、職員の給与改善が望まれる。そのため政府も介護報酬上の加算や、各種の助成や補助金などを用意したが変化の兆しは見えてこない。

介護福祉分野は労働集約的で人材が欠かせない業界である。介護労働安

図1 福祉人材の求人求職動向

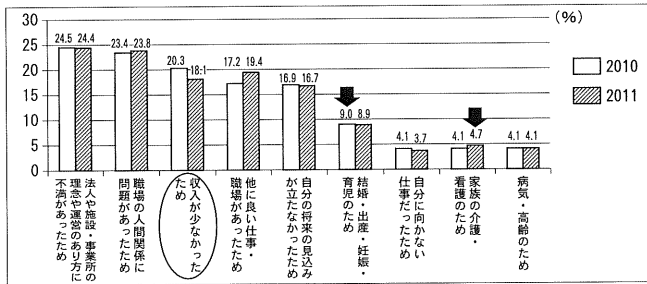


全国社会福祉協議会中央福祉人材センター HP「福祉人材の求人求職動向、福祉人材センター・バンク 平成24年4~6月職業紹介実績報告より」一部改変

定センターの介護労働実態調査(2011)では、仕事を辞めた理由の設問では、1番の理由が「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」24.4%、「職場の人間関係に問題があったため」23.8%が2番目であり、「収入が少なかったため」18.1%が3番目になっている。つぎに項目が2つに分かれているが、「結婚・出産・妊娠・育児のため」8.9%あり「家族の介護・看護のため」4.7%ある。介護福祉現場は、女性が多い職場であることを考慮すると育児と職業の両立を支援していくことも課題となる。

意識を持って就職したが、介護福祉現場から早期に離職してしまう。介護職員は、職員不足のなかで時間に追われ疲労を抱えながら、経験年数の浅い職員や未経験者であっても人材ならぬ人員として必要になる。経験や資格のない職員の増加のあおりで、経験年数の浅い職員が主任やリーダーになることは、職責や新入職員のOJTを行うことからくるストレス等を招来し、介護サービスの質が低下する一因になるといえる。そうなると介護職員自身が疲れきり、短期間でバーンアウトし離職への道をたどりかね

図2 介護の仕事を辞めた理由



介護労働安定センター HP「介護労働実態調査 2010・2011」（一部改変）

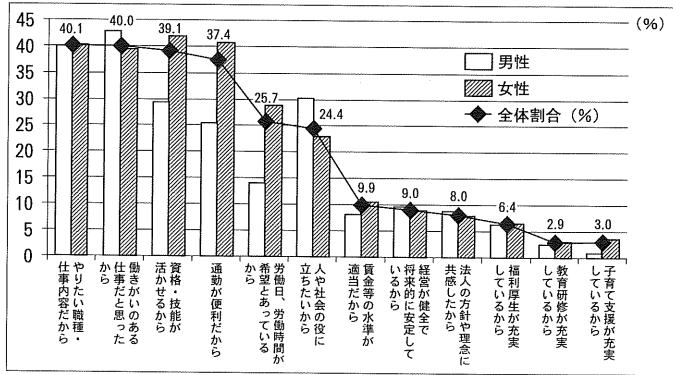
ない。そうした犠牲的精神を必要とするならば、介護職員の就労継続は望めない。

野田²⁾は「介護職の労働環境の悪さ」を指摘しているが、加えて「介護職は、『人が人を支える仕事』である」ため「多くの感動や喜びを受ける魅力」があるとも述べている。介護労働実態調査でも「現在の法人に就職した理由（複数回答）」では「やりたい職種・仕事内容だから」や「働きがいのある仕事だと思ったから」という答えが上位にきている。

筆者は「介護職員の就労継続に関する研究」³⁾で就労継続に関する意識について、郵送法による質問紙調査を実施している。回収 182 通のうち、有効回答 75 通であった。回答内容は「1 介護の仕事を継続したい」は 133 (80.1%)、「2 介護の仕事を辞めたい」は 12 (7.2%)、「3 転職したい」は 5 (3.0%)、「4 その他」の回答内容は 16 (9.6%)「何とも言えない」、「記述なし」等がみられた。本調査による就労継続の意向は、継続が 80.1%、離職や転職意向は 10.2%であった。

「福祉人材確保指針」⁴⁾では人材確保のための視点として、「従業者の定着促進を図るため、『労働環境の整備の推進等』『キャリアアップの仕組みの構築』『福祉サービスの周知・理解』『潜在的有資格者等の参入の促進』『多様な人材の参入・参画の促進』の 5 つを挙げている。これら指針に基

図3 現在の法人に就職した理由（複数回答）



介護労働安定センターHP「介護労働実態調査2011」（一部改変）

づき、「関係者が総力を挙げて」取り組む必要があるとしている。さらに目標として「希望に応じ、その有する能力を一層発揮でき」ることをあげている。

前述の介護労働安定センターの調査では、離職の理由に人間関係と収入の低さをあげている。収入に関しては、介護報酬をもとに給料が決まってくることや、職員配置基準があるため、すぐに対応しにくい部分があるが、2番目の人間関係は対応のハードルが低い部分といえる。

介護は、生活全般の支援を目指している。そのためチームでの仕事になるため、職員同士の気遣いや協力など思いやりをもった人間関係が必要であり、もとなるものであるからである。

介護福祉施設としては、現状の打開のために介護職員の労働環境の改善と、人材育成を通じて「生きがい」や「働きがい」を高めることが必要である。介護職員を採用後、すぐに辞められてしまうことは、OJT等の教育と、多様な経験を持った中堅職員の損失となり、今後の介護ニーズに対応できないこととなる。

本稿では離職理由としてあげられたもののなかから「収入」以外に目を

向け「職場の雰囲気や人間関係」に着目し、その端緒として産休・育休をはじめとした現制度の活用を行い離職者数の改善をした A 施設の報告をする。

2. 介護人材の現状

平成 23 年 1 月の国の「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書」によれば、質の高い介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の安定的確保・資質向上が不可欠とされ、現場の中核を担う介護福祉士については、資質向上を図る観点から、平成 19 年に法律改正し、資格取得方法の見直しを行っている。

人材が不足している等の課題があり、介護人材の安定的な確保に向けた配慮も必要であるとしている。介護職員は、128.0 万人、そのうち介護福祉士は 40.6 万人（平成 20 年）。社会保障国民会議推計によれば、平成 37 年には 212～255 万人の介護職員が必要となるとされている。

介護福祉人材の求人状況であるが、厚生労働省発表の平成 24 年 3 月（全国）の有効求人倍率は、0.76 である。そうした求人状況にあって、平成 23 年 1 月の「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書」によれば、平成 22 年 11 月現在の介護福祉分野の有効求人倍率は 1.53 倍である。また、中央福祉人材センターの福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告（平成 24 年 1 月）によれば、1.63 となっていることから、介護福祉現場の人手不足感は強く、売り手市場となっている。現在の介護福祉現場は、就労者の確保ができず苦しい状況となっている。

厚生労働省介護労働者の確保・定着等に関する研究会中間とりまとめ（平成 20 年 7 月）によれば、「常用労働者の平均賃金をみると、福祉施設介護員（男性）の所定内給与額は 213.6 千円であり、男性労働者平均（全産業）336.7 千円と比べ、約 12 万円の差がみられる。また、福祉施設介

護員（女性）の所定内給与額は193.7千円であり、女性労働者平均（全産業）225.2千円と比べ、約3万円の差がみられる」とあり、相対的に低い賃金水準であることがうかがえる。

現状は、介護福祉の仕事はあるが、就労する人がいない状況になっている。

介護の就労継続に関して、介護の仕事にする満足感とやりがいの関連性が報告されている。それらによると忙しさや身体的きつさの軽減、夜勤の人数増、ゆとりをもって利用者と関わることができるというような、何らかの条件が加わり精神的・身体的負担が軽減すれば介護職を続けたいと感じているという報告がなされている。

職務満足感に影響を与えるものとしては、仕事による成長感や達成感、仕事そのものに関する要因、労働条件、上司や同僚との人間関係等多くの要因があるとされている。大和三重（2010）⁵⁾によれば「職業生活全体への満足度は就業継続意向に正の影響を与え」「個別の職務満足度では『仕事のやりがい』や、『教育訓練・能力開発のあり方』が影響を与えている」との報告や、谷口ら（2010）⁶⁾によれば介護職の能力発揮・成長への有能感の仕事継続動機に影響していると報告している。野田⁷⁾は介護職員の就労には「ボランティアリズム強く意識して働く」ことに加え、「理念に基づく達成欲求」と「利用者の尊厳ある生活を護り助ける自負」が必要と述べている。

厚生労働省は2009年度から福祉・介護人材確保対策事業を実施しており、低賃金が指摘され続けた介護現場の待遇改善のために、介護報酬のプラス改定を行い、サービスを提供する事業所の体制によって加算を行う仕組みを取り入れた。キャリア形成支援事業として現場の介護職員に研修の機会を設ける事業を実施するなど介護職員のキャリア形成を支援する必要性が求められている。

介護の仕事に関して、河⁸⁾は、「『ヒューマンサービス』の最も良き部分を実践する仕事」と述べる一方で、小さな法人が多い現状から「職場の移

動可能性」を広げ、職業としての普遍性について述べている。野田⁹⁾は『家事労働』の部分と、介護報酬に天井がある点を指摘し、「利用者との関係性のなかでやりがいを感じ自己完結してしまう」点を「ケアワークの特異性」としている。

3. A 施設の現状

1) A 施設の経営理念

A 施設の経営理念は「地域に開かれた、地域に選ばれる施設を目指す」ことを掲げ、「社会福祉法人という高い公共性を生かし、……提供するサービスの質の向上に努める事をめざす」とし、「利用者の意向」と「個人の尊厳を保ち」「介護福祉サービスに努め」ることを謳っている。さらに「地域福祉の視点を常に持ち続け」、「地域密着型の福祉サービスを総合的に提供できる体制づくりを目指す」としている。

2) A 施設の沿革

A 施設は、平成9年に設立され、平成11年に従来型の特別養護老人ホームからスタートし、ケアハウス、短期入所、デイサービス、居宅介護支援事業所の各事業を運営している。平成23年には、地域密着型特別養護老人ホーム、介護付有料老人ホームの運営を開始している。

A 施設は平成24年3月末日現在で、正職員103名、準職員12名を合わせて115名の職員が在籍している。職種は施設長、介護職員74名、看護職員13名、介護支援専門員5名、生活相談員4名、理学療法士1名、運転手2名、洗濯・清掃職員3名、事務職員8名と、法人本部の職員が在籍している。

以下に過去の主なトピックスと、年度別の職員採用と退職の状況を示しておく。

村 上 逸 人

表 1 これまでの主なトピックス

主なトピックス	
1997	法人設立
1999	特別養護老人ホーム、ケアハウス、デイサービス、短期入所施設開設
2000	介護事業所の指定
2003	勤務時間の変更（深夜勤の廃止）
2004	夜勤専門のパート介護職員の採用
2005	居宅介護支援事業所開設、太鼓クラブ
2006	介護要望事業開始、研修実施要項作成、研修業者との年間契約開始、社協等の研修を実施
2011	地域密着型特別養護老人ホーム、介護付き有料老人ホーム開設

表 2 年度別職員採用状況

西暦	採 用			退 職			採用退職 の差異
	正職員	準職員	合計	正職員	準職員	合計	
1998	13	0	13				13
1999	30	9	39	7	6	13	26
2000	21	15	36	17	5	22	14
2001	31	26	57	22	8	30	27
2002	21	17	38	28	16	44	-6
2003	17	5	22	8	8	16	6
2004	7	23	30	19	13	32	-2
2005	8	8	16	12	6	18	-2
2006	9	10	19	8	8	16	3
2007	1	5	6	10	5	15	-9
2008	7	11	18	8	5	13	5
2009	13	8	21	7	7	14	7
2010	12	14	26	5	4	9	17
2011	14	4	18	8	5	13	5
	18	5	23	0	0	0	23

表 3 介護職員の勤務時間

	早番	日勤	遅番	夜勤
1999～	0730～1630	1130～2030	なし	0015～0745
2003～	0700～1600	0800～1700	1130～2015	1600～0900
2011～従来型特養	0700～1600	0800～1700	1130～2015	1600～0900

3) 職員の退職

職員が辞めると補充の職員はすぐには採用できず、その間を埋めるべく派遣の職員を採用している。派遣職員に対しては、急な残業や契約外の業務は依頼したくても、派遣元企業との了解なしにはできない難しさがある。

介護職員の場合、中途採用者は施設における利用者に対するそれまでの対応方法や介護方法、利用者1人1人に対する気働き、職員同士の連携など、各施設の過去に培った状況をよく理解できていることが円滑な業務運営に欠かせない。

A 施設では、補充で入職してきた新人職員に対しては、約2カ月にわたり、先輩職員や上司がついて指導する。介護福祉現場を舞台に、介護技術だけでなく、施設における各種行事の企画立案や社会人としての、マナーや職場におけるルールなどを含め、独り立ちするまで、その育成に多くの時間を必要としている。そうした多方面にわたる研修を先輩や、上司が一から介護福祉現場でのOJTをすることになる。中堅職員にとって負担となり、職員の退職など小さなストレスが、職員のなかにまん延していくこととなった。

4) 職員の採用

A 施設の職員の採用ルートは、学校の新卒者、有資格者、転職者のほか中高年や主婦層、EPAや日系人などがある。A施設の2011年度の職員採用活動は、ハローワークや福祉科の設置してある高校、専門学校、短期大学、4年制大学の訪問、福祉人材センターやハローワーク、企業等が開く就職相談会が中心である。そのほか、新聞への折り込み広告、施設職員や役員に対しての紹介を依頼、派遣社員から採用をするなどしている。

A施設の2011年度の年間の介護職員の退職者は13名であった。退職者の補充のため、平成23年度は、採用までに76名と面談を行い、採用予定者として施設見学までに48名がこぎつけたが採用には至らずであった。

最終的な採用者予定者数は 15 名であり、当初面談者数の 2 割程度に留まっている。

A 施設は、都市部にあるというもののバスなどの公共交通機関や幹線道路、市街地からも離れており、地理的に不利な状況にあるため、いきおい自動車を利用した通勤となる。そのため職員用の駐車場に加え、夜勤の職員用に施設正面の便利な場所に駐車場を設けるなど改善を図った。

施設の周辺には、特別養護老人ホームや老人保健施設や障害者施設など 10 を超える施設が並び立っている。そうした状況も影響してか、介護職員の採用が思うように進展せず、介護福祉士資格をもった介護職員を集めることができずにいた。

今後 A 施設では、計画的な学校訪問やヘルパー 2 級の実習場所だけでなく、介護福祉士等の実習場所としての実績づくりを行い、養成校へ働きかけることとした。そうした働きかけを含め、A 施設の理解を促進し、施設における制度の充実などを行い、新卒の介護福祉関係の資格保持者の計画的な採用と退職の防止をめざしている。

4. A 施設の取り組み

A 施設では、勤務の忙しさや身体的きつさの軽減、夜勤の人数増、ゆとりをもって利用者と関わるといったことができる前提として法令で定められた現制度の活用と職員の精神的・身体的負担の軽減と、就労継続の取り組みをしている

近隣には 7 つの介護施設があり、採用が思うように進展せず、派遣職員もなかなか集まらない。設立後 10 年あまりで、職員の年齢構成もピラミッド型（20 代の職員が多く、年次の高い職員が少ない）のため、職員へ残業の依頼がしやすい状況にあった。職員が業務を早く切り上げ引き継ぎを行ない、身体を休ませることを考え、夜勤専門のパート職員の採用や、

介護職員の就労継続に関する報告

身体的にきついと評判の悪かった、0時15分から始まる深夜勤の廃止を行った。夜勤は一般的な特別養護老人ホームにみられる16時から翌朝の9時までの勤務に変更した。その後給料の見直しを行い、介護職員や看護職員の給料の改定を行った。その原資は、事務系の職員の上げ幅の変更などで捻出した。

つぎに産休や育休など今ある制度を活用し、子育てをきっかけに職場の連帯感を培っていこうと考えた。職員の補充をするため、アルバイトや派遣職員の募集を継続するとともに、業務の整理見直しを行い、担当者や担当フロアしかわからない状況の改善をめざした。「お互いさま」の意識を持つようにして、できる限り正職員同士で職務の分担を行う一方で派遣職員やアルバイトの職員には正職員の補完をしていくようにした。休暇取得前に、精神的負担を感じないために介護リーダーを中心に話し合いを持つようにした。休暇中の業務分担を確認するようになった。組織内のコミュニケーションを心がけた。

産休や育休制度は、それまで職員の構成が若かったことや産休・育休を取得した後、そのまま退職してしまう者が多く制度は有名無実となっていた。名ばかりとなっていた各種制度を再認識し、子育てをきっかけに職場の連帯感を培い、A施設の介護観を共有し、働きやすい魅力ある職場環境の構築していくことを考えた。そうした考えの延長線上で、保育・託児施設の設置も検討している。

そのほか職員の発案で、職員相互のコミュニケーションの改善と、地域への貢献活動の一環として、「太鼓クラブ」が発足している。

A施設は、現在ある制度を堅実に実施するなかで、図4にあるように年間で44人離職するような危機的状況を脱している。退職者数は2012年8月現在、0となっている。

A施設が多くの離職者が出て、各種の取り組みを検討しだした翌2003年度に、初めて産休・育休を取得した職員がみられた。その辺りから僅か

図4 採用・退職者数と産休・育休取得者数の推移

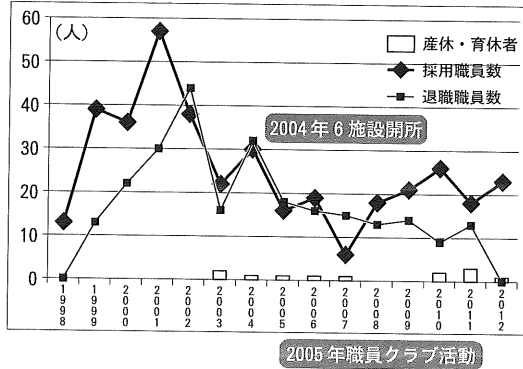


表4 A 施設産休・育休取得状況

年度	氏名	産休・育休期間
2003	A 職員 (女性)	12 か月
2003	B 職員 (女性)	3 か月
2004	C 職員 (女性)	12 か月
2005	A 職員 (女性)	9 か月
2006	C 職員 (女性)	12 か月
2007	D 職員 (女性)	12 か月
2010	E 職員 (女性)	12 か月
2010	D 職員 (女性)	11 か月
2011	C 職員 (女性)	12 か月
2011	G 職員 (男性)	18 日
2011	F 職員 (女性)	12 か月

ずつ離職者が減少してきている。

産休・育休の習得状況は表4のとおりである。多くが12か月取得しているが、なかには3か月で復帰した職員や、男性が取得した例も出てきた。

そのほか、職員の提案による太鼓クラブのような職員相互のコミュニケーションを含めた活動や、経営側としても今できることを肅々と取り組むことが、就労継続の改善につながるのではないかと考えている。

5. 職員へのインタビュー

1) インタビューの対象・方法

本稿では、任意に回答の承諾を得た特別養護老人ホームとデイサービス

介護職員の就労継続に関する報告

の介護職員に就労意向に関して確認するため、半構造化面接を行った。本人の承諾を得たうえで、内容を録音し逐語録とし、それを記述的に分析し、カテゴリー化し、関係図の作成をした。

任意で参加した対象者に対して、本報告の説明を行った後、インタビューを行った。

2) 倫理的配慮

あらかじめ調査の目的について説明し了解を得た。了解を得られた職員に対して再度説明を行い、承諾を得られた職員に対して行った。インタビューはすべて無記名で記録し、内容は統計的に分析され、調査結果は報告目的以外には使用しないこと。調査データは入力後、速やかに廃棄し、個人情報保護に配慮することを口頭で説明し、同意を得られた方だけを対象とした。

3) 結果及び考察

2012年3月から4月にかけて、勤務先の施設へ出向き、インタビュー調査を行った。インタビューにあたっては、自己紹介を行ない、その後に同意書を受領した後、本人の承諾を得たうえで、内容を録音し逐語録とし、それを記述的に分析を行った。

インタビューの内容は、あいさつ、自己紹介に続き、用意した質問項目を中心に行った。インタビューは、日頃働いている中で感じていることや、介護のおかれている現状についての意見を中心に行った。面接時間は30分程度を予定していたが、50分程度になった時もあった。また予定していたが介護職員個人の都合で取りやめになったこともあった。

用意した質問項目は、つぎのとおりである。①介護の仕事に就いた理由について、②現在も介護の仕事を継続している理由について、③介護職のやりがいをどんな時に感じる瞬間があるか、④職員にとってどんな研修が

村上逸人

有効であるかどうか、⑤退職を考えたことがあるかどうか、退職を踏みとどまった理由について、質問項目として用意した。インタビューの実施した状況は下記のとおりである。

表5 インタビューの実施状況

	日時(時間数)	所属・性別・年代・経験年数・基礎資格
1	2012/03/19 10:00 (50分)	ナーシングホーム・女性・50代 10年1ヶ月・正規・看護
2	2012/03/19 14:00 (38分)	ナーシングホーム・女性・40代 3年・非正規・ホームヘルパー
3	2012/03/20 10:30 (50分)	デイサービス・女性・60代 20年10ヶ月・正規 なし
4	2012/03/20 17:00 (30分)	デイサービス・男性・30代 10年9ヶ月・正規・社会福祉主事
5	2012/03/26 10:15 (30分)	デイサービス・男性・30代 6年3ヶ月・正規・ホームヘルパー
6	2012/03/28 10:00 (50分)	デイサービス・男性・60代 1年4ヶ月・正規・ホームヘルパー
7	2012/03/29 14:05 (25分)	事業所・男性・30代 10年・正規・ホームヘルパー
8	2012/04/04 19:22 (32分)	事業所・女性・40代 8ヶ月・非正規・ホームヘルパー
9	2012/06/04 11:22 (35分)	特別養護老人ホーム・男性・20代 5ヶ月・正規・なし
10	2012/06/04 12:10 (30分)	特別養護老人ホーム・女性・20代 8年・正規・介護福祉士
11	2012/06/04 13:02 (27分)	特別養護老人ホーム・男性・20代 5ヶ月・正規・ヘルパー2級
12	2012/06/04 13:40 (20分)	特別養護老人ホーム・男性・20代 5ヶ月・正規・なし
13	2012/06/04 14:12 (30分)	特別養護老人ホーム・女性・20代 4年・正規・介護福祉士
14	2012/06/04 14:50 (30分)	特別養護老人ホーム・女性・30代 2年・正規・なし
15	2012/06/04 15:30 (32分)	特別養護老人ホーム・女性・40代 1年7ヶ月・正規・ヘルパー2級
16	2012/06/04 16:22 (28分)	特別養護老人ホーム・男性・20代 1年2ヶ月・正規・なし
17	2012/06/04 17:25 (25分)	特別養護老人ホーム・男性・40代 5年1ヶ月・正規・ヘルパー2級
18	2012/06/04 18:25 (20分)	特別養護老人ホーム・男性・30代 13年2ヶ月・正規・なし
19	2012/06/04 19:22 (30分)	特別養護老人ホーム・男性・20代 5年・正規・ヘルパー2級
20	2012/06/11 14:00 (28分)	特別養護老人ホーム・女性・50代 2ヶ月・正規・なし
21	2012/06/11 15:10 (25分)	特別養護老人ホーム・男性・50代 5年・正規・なし
22	2012/06/11 16:02 (30分)	特別養護老人ホーム・女性・50代 6年・正規・なし
23	2012/06/11 17:10 (30分)	特別養護老人ホーム・女性・50代 8年・正規・なし
24	2012/07/05 17:22 (25分)	特別養護老人ホーム・女性・40代 4年8ヶ月・正規・ヘルパー2級
25	2012/07/09 16:12 (32分)	特別養護老人ホーム・女性・20代 10年・正規・なし

介護職員の就労継続に関する報告

4) インタビュー後、作成した逐語録の一例

介護をする人をする上での適正ですか。知識を学ぶことはかえって簡単なんですよ。介護の技が、なかなか根付かないものなんですよ。技とそう、人間性ですよ。人は自分のことを喜ぶより、人が喜ぶことをする方が、より深い喜びを得ることが出来るのですよ。今の介護の人というか、若い人は、とにかく打たれ弱いよ。感性の豊かさも必要かもしれないな。何というか、人の思いが読めることかな、それは感性以外にないんです。

5) インタビューの結果

インタビューで得られたデータの中から、介護の仕事に就いた理由や、現在も介護の仕事を継続している理由、退職を踏みとどまった理由、研修、働きやすい職場について言及したものを記述的に分析し、その後コーディングして得られたカードは248枚のカードに分けられた。

表6 データ内容（一例）

データ内容（一例）
あんに会えてよかった、誰かに喜んでもらえる仕事 弱い人の立場に立てる人って素晴らしい、楽しみがないと働けない 主体的に学ぶ、ケアは学んで興味をもつ、感性が豊かな人 職員の間関係が良くなった（いやな人が辞めた） 給料は生かさず殺さず、人間関係がよい など

6) 調査の内容（カテゴリー化）

KJ法的手法を用いて、類似したカードを分類し、カテゴリー化したところ、下記のように分類することができた。

表7 サブカテゴリーとラベルの例

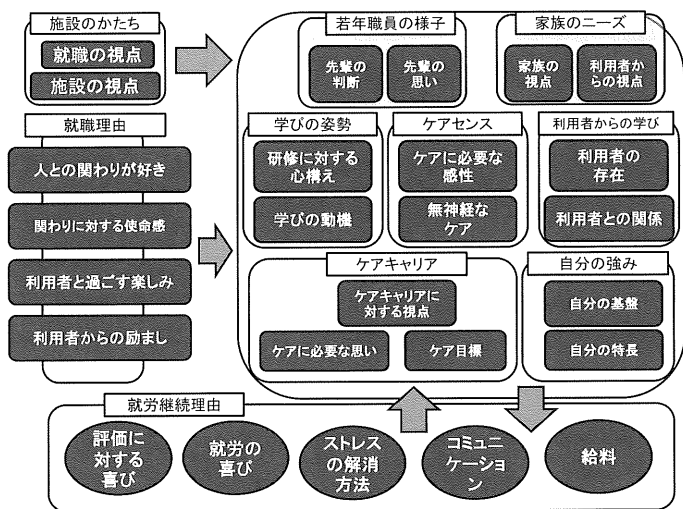
サブカテゴリー	評価に対する喜び
ラベル	自分の存在があることに意味がある 必要とされていることを感じる 必要とされているか あなたの顔が見れてうれしい 家族が言ってくるとモチベーションが上がる お互い楽しめた方が ご指名があるってことはすごく名誉なこと お前だから来たんだ よかったなあこういう瞬間 喜びと評価

表8 カテゴリーとサブカテゴリーの例

カテゴリー	就労継続理由
サブカテゴリー	評価に対する喜び 就労の喜び ストレスの解消 コミュニケーション 給料

10のカテゴリーから以下のまとめを行った。インタビュー調査を行った8名の職員は、主にデイサービス施設で働いている。「就職の理由」として「人との関わりが好き」「関わりに対する使命感」のほか、「利用者と過ごす楽しみ」や「利用者からの励まし」をあげている。「就労継続の理由」については、「評価に対する喜び」や「就労の喜び」のほか「コミュニケーション」の存在や「給料」面での改善を語っている。就労継続のなかで発生するストレスに対しては、自分なりの「ストレスの解消方法」で対処している。「学びの姿勢」に関しては、「研修に対する心構え」や確かな「学びの動機」を持っている。「ケアキャリア」の構築に関しては、実践から得られた「ケアキャリアに対する視点」と「ケアに必要な思い」や

図5 介護職員の就労継続に関する概念図



「ケア目標」を持っている。日々の介護職員のケアワークに必要な「ケアセンス」として「ケアに必要な感性」を上げる一方で「無神経なケア」にこころ痛めているところがみてとれる。介護の仕事を継続していく上で「自分の強み」として「自分の基盤」と「自身の特長」をつかんでいる。また、「利用者の存在」と「利用者との関係」を「利用者からの学び」としている。「施設のかたち」は「就職の視点」や「施設の視点」の2つの視点からみている。若年職員の様子を「先輩の判断」として若者の様子をみているとともに、「先輩の思い」として現場での思いを吐露している。デイサービスの利用者に対する「家族のニーズ」では、「家族の視点」と「利用者からの視点」を見つめている。

6. おわりに

介護職員は、多忙なかでも利用者からの評価や就労の喜びを胸に家族の

視点や利用者からの視点に気づきつつも、利用者の存在に学び利用者との関係に目をやりながら、ケアワークに学び、その中から成長していることがわかった。職員同士をふくめ、コミュニケーションのあり方が、給料とともに就労継続にとって必要な要素となっていることが確認できた。

介護人材の不足は介護業務の過剰負荷の一因となり、介護職の健康に影響を与えたり、それまでの経験を生かせなかつたりして、ケアの質の低下を招く背景要因となる。特に認知症、ターミナルケア等、要介護度の高いケアを行なえる経験度の高い介護職員の離職は施設経営上の課題ともなる。

A 施設の場合、思うような人材に巡り合わないと嘆いている。不景気が続き、人員整理が行われている状況下にあるため、求人を出せば、ある程度の応募はあるが誰しもができる仕事ではないとのことであった。個室化が進んだ現在の介護施設での介護は、審判のいないところでの仕事となるため、介護業務に対する強い倫理観が求められる。

概念図からも「人との関わりが好き」で「関わりに対する使命感」に合わせて、介護の仕事の中に「利用者と過ごす楽しみ」を見いだし、「利用者からの励まし」をエネルギーに、介護の仕事に就職した多くの人々がいる。他方で介護の仕事の中に「就労継続の理由」を得られなかった者は、介護の職場から去ることを選択している。

看護など隣接業界の歴史に比べ、現実には介護施設の歴史は介護保険の施行後と同じといえる。それ以後は社会福祉法人だけでなく、多様な事業体として企業法人等が参入し、事業所の開設が一気に進んでいる。そのため介護職員の募集が常時行われるような状況となった。介護保険によるプライスカップのされた介護報酬制度のため給料に反映されず離職の多い状況があり、機械化が難しい部分も多くある労働集約的産業であるため意識の高い人材の確保が必要になる。限られた介護報酬のなかでの経営で固定経費である人件費を考え、非正社員の比率が高い傾向となり、将来の幹部職員の養成も追いつかない人事上の課題もある。

介護職員の就労継続に関する報告

こうしたことは概念図にある「就労継続理由」を介護職員の発言からもうかがえ、介護職員に対しキャリア積む機会と努力を求める一方で、「給料」面と「コミュニケーション」の改善と「評価」と「就労」の喜びから誇りある仕事になることが課題である。本質的には、給料の改善が第一であろうが、給料や労働環境等、周知の要因をわずかでも改善していく実践が必要なことが確認できた。

本稿は A 施設という限られた地域の限られた人数の介護職員が対象の報告であるが、経営側が介護職員に対して目を向け、労働環境の改善が介護職員の就労継続のひとつの方策の示唆となる。

社会のなかで、介護福祉士の業務内容はその要請ですこしずつ変化していく。そのなかで介護福祉士の業務内容とその社会的地位を高めていく手伝いになればと願いつつ、今後の介護福祉教育において課題をもって取り組んでいきたい。

謝辞

多くのご協力をいただいた介護職員の皆様をはじめ関係の皆様には厚くお礼申し上げます。

引用文献

- 1) 財団法人介護労働安定センター (2010、2011)「介護労働実態調査」
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h22_chousa_roudousha_toukeihyo.pdf
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h23_chousa_roudousha_toukeihyo.pdf
- 2) 野田由佳里 (2012)「デイサービスで働く介護職員の仕事のやりがいに関する研究」、『日本生活支援学会誌』Vol. 1、No. 1、12-19
- 3) 村上逸人 (2012)「介護職員の就労継続に関する研究」龍谷大学大宮キャンパス清和館にて口頭発表。2012年1月末現在で、石川、岐阜、長野、富山、福井のWAM-NETに、登録している512施設の介護職員を調査対象とした。
- 4) 厚生労働省 (2007)『『社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針』の見直しについて』、「福祉人材確保指針」は、「社会福祉

村上逸人

事業の就業の動向」、「人材確保の基本的考え方」、「人材確保の方策」、「経営者、関係団体等並びに地方公共団体の役割と国民の役割」などからなる。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/fukusijinzhai/index.html

- 5) 大和三重 (2010) 「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」『介護福祉学』、17 (1)、16-23
- 6) 谷口敏代、原野かおり、桐野匡史、藤井保人 (2010) 「介護職の仕事継続動機と関連要因」『介護福祉学』17 (1)、55-65.
- 7) 野田由佳里 前掲書 pp 14
- 8) 河 幹夫 (2010) 「介護という仕事一人と社会の働きー」『介護福祉』、No. 80、15-24
- 9) 野田由佳里 前掲書 pp 14

※ 同朋福祉編集委員会規定により「研究論文」としての査読済み

(本学専任講師：ヒューマンケアコース)